

Sygn. akt IV P 37/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 6 września 2017 r.

Sąd Rejonowy w Suwałkach IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSR Karol Kwiatkowski
Ławnicy:	Krystyna Zofia Grzędzińska Stanisław Marek Łobacz
Protokolant:	st. sekr. sądowy Agnieszka Krysiuk

po rozpoznaniu w dniu 6 września 2017 r. w Suwałkach na rozprawie

sprawy z powództwa **S. G. (1)**

przeciwko **Zakładom Produkcji (...) Spółka Jawna z/s w S.**

o przywrócenie poprzednich warunków pracy i płacy

I. Oddala powództwo.

II. Zasądza od powódki **S. G. (1)** na rzecz pozwanego **Zakładów Produkcji (...) Spółki Jawnej z/s w S.** kwotę 180,00 zł (sto osiemdziesiąt złotych 00/100) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Krystyna Zofia Grzędzińska Stanisław Marek Łobacz

SSR Karol Kwiatkowski

Sygn. akt IV P 37/17

UZASADNIENIE

Powódka S. G. (1) w pozwie skierowanym przeciwko Zakładom Produkcji (...) s.j. z siedzibą w S. domagała się uznania za bezskuteczne wypowiedzenia zmieniającego warunki umowy o pracę wskazanych w oświadczeniu pracodawcy z dnia 18.04.2017r., a w razie upływu okresu wypowiedzenia przywrócenia do pracy na ostatnio zajmowane stanowisko pracy (lub równorzędne) oraz zasądzenie od strony pozwanej ewentualnych kosztów procesu i kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwu wskazała, iż u strony pozwanej pracuje od 01.01.2017 roku, w wyniku przejęcia (dzierżawy) części zakładu na podstawie art. 23¹ Kp, na stanowisku referenta ds. sprzedaży. Wcześniej, tj. od dnia 01.04.2008 roku zatrudniona była u poprzednika prawnego strony pozwanej, Przedsiębiorstwa Produkcji (...) S.A. w S., ul. (...), na tym samym stanowisku. W dniu 25.04.2017 roku pozwany pracodawca doręczył powódce oświadczenie

pn. „Wypowiedzenie warunków umowy o pracę” proponując nowe warunki pracy i płacy (referent ds. sprzedaży, laborant), które w sposób znaczący pogarszają warunki dotychczasowe. Pracodawca jako podstawę prawną wskazał w niniejszym oświadczeniu tylko art. 29 § 1 pkt. 2 Kp. Niniejsze wystąpienie poprzedzone było wystąpieniem pracodawcy do (...) Organizacji (...) przy Przedsiębiorstwie Produkcji (...) S.A. w S.. Strona pozwana jako przyczynę „wypowiedzenia zmieniającego” warunki umowy o pracę wskazała:

- zmianę schematu organizacyjnego produkcji,
- konieczność ujednoczenia systemu wynagrodzeń wszystkich pracowników pracodawcy, gdyż w wyniku przejmowania różnych grup zawodowych obowiązują różne regulacje wynagradzania i innych świadczeń,
- zmienne miejsce wykonywania pracy w związku ze zmianą schematu organizacyjnego i potrzebą ciągłości pracy we wszystkich zakładach produkcyjnych pracodawcy.

Zdaniem powódki, uzasadnienie zawarte w doręczonym jej wypowiedzeniu jest nieskonkretyzowane, ogólnikowe i narusza przepisy prawa pracy, które nakazują w oświadczeniu pracodawcy podawać konkretną przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę, które to przepisy stosuje się również do wypowiedzeń zmieniających. Przyczyna wypowiedzenia musi być konkretna, zrozumiała, poparta rzeczowymi argumentami i okolicznościami, które taki wniosek uzasadniają. Ponadto w zawiadomieniu, skierowanym do organizacji związkowej z dnia 23 marca 2017 roku, pracodawca podał przyczyny wypowiedzenia warunków pracy, a w proponowanych zmianach warunków pracy po upływie okresu wypowiedzenia, nowe stanowisko pracy: referent ds. sprzedaży i laborant, zmiana wynagrodzenia, zmiana miejsca pracy. Pracodawca, przedstawiając nowe warunki umowy o pracę i dodatkowo stanowisko laboranta robi to złośliwie, ponieważ jest świadomy, że jest to praca fizyczna, związana z podnoszeniem ciężarów - na co nie pozwala stan zdrowia powódki. Doręczone powódce oświadczenie pracodawcy o wypowiedzeniu warunków umowy o pracę, zawiera również zapisy o nowym miejscu pracy tj. ZG S., ZG T., ZG O.. Niniejsza propozycja łączy się z dojazdami do innych zakładów, odległych od miejsca zamieszkania powódki. S. G. (1) wskazała, że pismo pracodawcy nie zawiera też żadnej informacji dotyczącej, jak będzie wyglądać sprawa dojazdów do tych zakładów pracy, a w szczególności do ZG S., który jest oddalony od jej miejsca zamieszkania o około 40 km. Pracodawca nie określa w jakich dniach i w jakich godzinach powódka miałaby dojeżdżać do pracy w tych zakładach oraz o rekompensacie finansowej za te dojazdy, szczególnie do ZG S. - odległość około 80 km dziennie, licząc w dwie strony. Powódka wskazała, iż pełni z wyboru funkcję przewodniczącej w Organizacji (...) przy Przedsiębiorstwie Produkcji (...) S.A. w S., ul. (...) i niniejsza organizacja nie wyraziła zgody na zmianę jej warunków pracy i płacy. Pełni również z wyboru funkcję społecznego inspektora pracy Zakładów Produkcji (...)J. w S., ul. (...). Zgodnie z art. 32 Ustawy z dnia 23 maja 1991 roku o związkach zawodowych, pracodawca nie może natomiast bez zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej, wypowiedzieć ani rozwiązać stosunku pracy z imiennie wskazanym uchwałą zarządu jego członkiem lub z innym pracownikiem będącym członkiem danej zakładowej organizacji związkowej, upoważnionym do reprezentowania tej organizacji wobec pracodawcy albo organu lub osoby dokonującej za pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy, jak również zmieniać jednostronnie warunków pracy lub płacy na niekorzyść pracownika, o którym mowa wyżej. W dniu 11 maja 2017 roku powódka podjęła próbę mediacji z pracodawcą, poprzez skierowanie do pracodawcy pisma z prośbą o zmianę decyzji w sprawie wypowiedzenia zmieniającego, gdyż stan jej zdrowia uniemożliwia pracę na stanowisku laboranta, która łączy się z pracą fizyczną i podnoszeniem ciężarów, co jest niewskazane przy jej schorzeniu. Dlatego też uważa, że zmiana warunków umowy o pracę, polegająca na tym, że będzie miała dwa stanowiska pracy (referent ds. sprzedaży, laborant) i wynagrodzeniem niższym jak poprzednio - to już jest okoliczność wskazująca na to, że są to warunki na niekorzyść pracownika. Według oceny powódki, pracodawca celowo zmienia jej warunki pracy, w celu uniemożliwienia wykonywania działalności związkowej oraz działalności zakładowego społecznego inspektora pracy. Dodała również, że do chwili przejęcia części zakładu, gdzie pracuje (...) T.), na podstawie art. 23¹ Kp, u pracodawcy nie działały żadne związki zawodowe. Z dniem 01.01.2017 roku, na mocy uchwały została przekształcona Organizacja (...) przy (...) S.A. w S. w Organizację (...) przy Przedsiębiorstwie Produkcji (...) S.A. w S., obejmującą swoim działaniem Zakłady Produkcji (...)J. w S., ul. (...), o czym pracodawca

został powiadomiony pismem z dnia 01.01.2017 roku. Pomimo tego pracodawca nie nawiązał żadnej współpracy z organizacją związkową działającą w zakładzie.

W odpowiedzi na pozew, pozwana Zakłady Produkcji (...) Spółka Jawna z siedzibą w S. domagała się oddalenia powództwa i zasądzenia od S. G. (1) kosztów procesu według norm przepisanych.

Pozwana wskazała, że złożone wypowiedzenie zmieniające dokonane zostało w trybie przewidzianym w KP w zw. z art. 10 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U.2015.192 j.t.). Zgodnie z art. 10 ust. 3 ustawy o zwolnieniach grupowych „Pracodawca może wypowiedzieć warunki pracy i płacy pracownikom, o których mowa w ust. 2, jeżeli z przyczyn określonych w ust. 1 nie jest możliwe dalsze ich zatrudnianie na dotychczasowych stanowiskach pracy. W takim przypadku stosuje się art. 38 Kodeksu pracy”, z taką sytuacją mamy do czynienia w przedmiotowej sprawie. Wypowiedzenie zmieniające dokonane przez pozwaną pracownikowi było zgodne z prawem oraz uzasadnione. W rozpatrywanej sprawie trudno dopatrzeć się naruszeń natury formalnej oświadczenia pozwanej w przedmiocie wypowiedzenia zmieniającego, bowiem oświadczenie woli pracodawcy o wypowiedzeniu zmieniającym nastąpiło na piśmie, w którym wskazano przyczyny uzasadniające wypowiedzenie warunków pracy. Faktem jest, że strona pozwana wypowiedziała warunki pracy i płacy powódce z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia i jako przyczynę wypowiedzenia zmieniającego umowę o pracę podała „(...) a) zmiana schematu organizacyjnego produkcji polegająca na ujednoczeniu komórek organizacyjnych pracy i synergii stanowisk pracy zapewniającą efektywność wykonywanych zadań u Pracodawcy; b) konieczność ujednoczenia systemu wynagrodzeń wszystkich pracowników Pracodawcy, gdyż w wyniku przejmowania różnych grup zawodowych w trybie art. 23(1) k.p. obowiązują obecnie różne regulacje w zakresie wynagradzania i innych świadczeń związanych z zatrudnianiem pracowników, a także ograniczenie kosztów funkcjonowania Pracodawcy, zarówno w sferze organizacyjnej jak i finansowej c) Zmienne miejsce pracy (art. 29 § 1 pkt 2 KP) w związku ze zmianą schematu organizacyjnego - potrzeba zapewnienia ciągłości pracy we wszystkich zakładach produkcyjnych (...). Przyczyny te są konkretne, rzeczywiste i prawdziwe. W niniejszej sprawie przyczyna wskazana przez stronę pozwaną była rzeczywista, bowiem doszło do zmian struktury organizacyjnej zakładu pracy polegającej na dostosowaniu stanowisk pracy oraz miejsc pracy, ze względu na potrzeby pracodawcy, w związku z przejściem części przedsiębiorstwa m.in. (...) T. i (...) S., w trybie art. 23(1) Kp na nowego pracodawcę tj. Zakłady Produkcji (...) Spółka Jawna. Zgodnie z nowym schematem organizacyjnym u pozwanej - w (...) T., (...) S. (...) O. - powódka będzie zajmować stanowisko referenta ds. sprzedaży oraz laboranta. W piśmie z dnia 15 maja 2017 roku. pozwana wyjaśniła powódce, że wszyscy pracownicy zatrudnieni w poszczególnych zakładach produkcyjnych Zakładów Produkcji (...) Spółka Jawna, wykonujący obowiązki związane z obsługą sprzedażową (głównie wystawianie dokumentów WZ), wykonują również obowiązki związane z obsługą laboratoryjną. Takie połączenie zakresów obowiązków pracy, na tego typu stanowiskach jest celowe, sprawdza się w praktyce i pozwala w pełni wykorzystać czas pracy konkretnego pracownika. W ten sposób pracodawca zwiększa efektywność pracujących pracowników, w ten sposób, że w czasie kiedy nie jest potrzeba wystawiania dokumentów WZ pracownik zajmuje się obsługą laboratoryjną. W przedmiotowym piśmie pozwana wskazała, że takie ustawienie zakresu obowiązków sprawdza się w małych zakładach produkcyjnych, gdzie obowiązków związanych z wystawianiem dokumentów sprzedażowych jest zbyt mało na pracę na pełnym etacie i etat należy uzupełnić dodatkowymi czynnościami. Ponadto nie sposób zgodzić się z powódką, że jej stan zdrowia nie pozwala na pracę na w/w stanowisku, ponieważ praca przy czynnościach laboratoryjnych związanych z obsługą kruszyw, nie jest ciężką pracą fizyczną. Jeżeli pracownik zdolny jest do wykonywania prac biurowych to również poradzi sobie z obsługą laboratoryjną. Pozwana wskazuje, również, że osobą uprawnioną do stwierdzenia, czy istnieją przeciwwskazania do pracy na w/w stanowiskach przez powódkę jest uprawniony lekarz medycyny pracy. Powódka nie przedstawiła żadnego zaświadczenia wydanego przez uprawnionego lekarza medycyny pracy, że praca na stanowisku laboranta, ze względu na stan zdrowia powódki jest niedopuszczalna. Wbrew twierdzeniom powódki, zmiana stanowiska pracy, związana ze zmianami organizacyjnymi u pracodawcy, w której wyniku następuje zmiana struktury zakładu pracy powodująca zmniejszenia zatrudnienia lub zmiany warunków pracy i płacy, spowodowanymi zwiększeniem efektywności oraz koniecznością zapewnienia ciągłości funkcjonowania zakładu pracy, uzasadnia złożenie wypowiedzenia zmieniającego pracownikowi. Odnosząc się do zmiany miejsca pracy, pozwana wskazała, że zmienne miejsce wykonywania pracy (art. 29 § 1 pkt 2 KP)

podyktowane jest charakterem prowadzonej działalności pracodawcy tj. wydobywanie kopalin i odpowiada rodzajowi pracy świadczonej przez pracownika. Miejsce wykonywania pracy może być różnie oznaczone, przy czym musi **być** powiązane z rodzajem pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 kwietnia 2001 r. I PKN 350/00, OSNP 2003 Nr 2 poz. 36). Bez wątplenia zatem wskazanie w wypowiedzeniu zmieniającym miejsc pracy ZG S., ZG T., ZG O., a więc lokalizacji gdzie pracodawca ma swoje Zakłady (...) jest związane z działalnością pracodawcy i w zależności od jego potrzeb istnieje zwiększone zapotrzebowanie na pracę np. powódki w danym Zakładzie (...). Wpływ na miejsce pracy będzie miało np. wykonywanie zamówień dostaw kruszywa na danym terenie, realizacja budów dróg i autostrad oraz okoliczność wygranych przetargów pracodawcy na realizację dostaw kruszywa na budowy tych dróg i autostrad. Pozwana wskazała również, że zgodnie z art. 10 ustawy o zwolnieniach grupowych przepisy art. 5 ust. 3-7 i art. 8 stosuje się odpowiednio w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników jeżeli przyczyny te stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron, a zwolnienia w okresie nieprzekraczającym 30 dni obejmują mniejszą liczbę pracowników niż określone w art. 1 (jest to tzw. indywidualne zwolnienie z przyczyn nie dotyczących pracowników). Na mocy wyraźnego odesłania zawartego w cytowanym przepisie również w przypadku indywidualnego zwolnienia z przyczyn nie dotyczących pracowników zastosowanie znajduje art. 5 ust. 5 ustawy o zwolnieniach grupowych. Zatem również pracownikowi chronionemu ze względu na pełnienie funkcji członka zarządu zakładowej/międzyzakładowej organizacji związkowej (jak w niniejszej sprawie) można wypowiedzieć warunki pracy lub płacy w trybie indywidualnym z przyczyn nie dotyczących pracowników. Bezsprzeczne natomiast jest, że powódce wypowiedziano umowę o pracę wyłącznie z przyczyn jej nie dotyczących, a zatem miał tu zastosowanie art. 10 w/w ustawy. Jeżeli jednak zmiana warunków pracy lub płacy spowoduje obniżenie wynagrodzenia, pracownikowi przysługiwał będzie dodatek wyrównawczy (art. 5 ust. 6 w zw. z art. 10 ustawy o zwolnieniach grupowych). W myśl bowiem art. 5 ust. 6 ustawy o zwolnieniach grupowych „Jeżeli wypowiedzenie warunków pracy i płacy powoduje obniżenie wynagrodzenia, pracownikom, o których mowa w ust. 5, przysługuje, do końca okresu, w którym korzystaliby ze szczególnej ochrony przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem stosunku pracy, dodatek wyrównawczy obliczony według zasad wynikających z Kodeksu pracy”. Dodatek wyrównawczy stanowi różnicę między wynagrodzeniem z okresu poprzedzającego zmianę warunków pracy i płacy a wynagrodzeniem za pracę otrzymywanym przez pracownika obecnie. Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Sądu Najwyższego wynagrodzenie w składnikach miesięcznych, stałych na stanowisku zajmowanym bezpośrednio przed wypowiedzeniem warunków płacy nie ulega modyfikacji przez cały okres pobierania dodatku (np. Uchwała Sądu Najwyższego z 20 marca 1992 r., I PZP 18/1992, OSNC 1992/12/215). Powyższa interpretacja jest uzasadniona funkcją dodatku wyrównawczego, którego obliczenie należy zakwalifikować jako czynność jednorazową, polegającą na obliczeniu różnicy między wynagrodzeniem przed i po wypowiedzeniu zmieniającym oraz uzupełnienie wynagrodzenia, którego pozbawiono pracownika. Natomiast zmiana wynagrodzenia powódce była uzasadniona koniecznością ujednolicenia systemu wynagrodzenia wszystkich pracowników pozwanej, ponieważ w wyniku przejścia zakładu pracy w trybie art. 23¹ KP u pracodawcy istniały różne regulacje w zakresie wynagradzania i innych świadczeń związanych z zatrudnieniem pracowników, a także ograniczenie kosztów funkcjonowania pracodawcy, zarówno w sferze organizacyjnej, jak i finansowej. Dualizm w zakresie wynagradzania związany z przejściem zakładu pracy w trybie art. 23¹ kp, wpływał negatywnie na funkcjonowanie Spółki, polegającej w szczególności na prowadzeniu odrębnych wyliczeń wynagrodzenia dla pracowników przejętych w trybie art. 23¹ kp. posiadania odrębnych funkcji w programach komputerowych do wyliczania wynagrodzenia, a co istotne zróżnicowanie wynagrodzeń pracowników pracujących na tych samych stanowiskach pracy. W Regulaminie Pracy i Wynagradzania pracowników w (...) Spółka Jawna brak jest takich składników wynagrodzenia jak np. stażowe itp. Natomiast istnieją premie uznaniowe (właścicielskie), które są przyznawane pracownikom.

Sąd ustalił, co następuje:

S. G. (1) pozostawała zatrudniona w Przedsiębiorstwie Produkcji (...) SA w S. od dnia 1 kwietnia 2008r. na stanowisku referenta ds. sprzedaży (przy czym w okresie od dnia 01.04.2008r. do dnia 31.03.2011r. na podstawie umowy zawartej

na czas określony do dnia 31.03.2011r., natomiast od dnia 01.04.2011r, na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony) w komórce organizacyjnej (...), (...) S., w pełnym wymiarze czasu pracy,

/dowód : umowa o pracę k. 1/B, 20/B; pismo dotyczące zmiany miejsca pracy k. 32/B, k. 38/B, k. 39/B – akt osobowych/

Pismem z dnia 24.11.2016r. Zarząd (...) SA w S. poinformował Organizację (...) przy Przedsiębiorstwie Produkcji (...) S.A., że z powodu zmian organizacyjnych i ekonomicznych, planowane jest przejście części przedsiębiorstwa (dzierzawa) (...) S., (...) T., Warsztat i grupy pracowników Administracji (...) S.A. w S. ul. (...) na rzecz Zakładu Produkcji (...)J. w S. ul. (...) (...)-(...) S.. Planowane przejście ma nastąpić w dniu 01.01.2017 r. Skutki przejścia dla przejmowanych pracowników :

1. Przedsiębiorstwo przejmujące stanie się stroną (pracodawcą) w stosunkach pracy przejmowanych pracowników.
 - dotychczasowa treść stosunku pracy nie ulega zmianie,
 - prawa i obowiązki wynikające z regulaminu pracy oraz regulaminu wynagradzania zachowują moc obowiązującą,
 - zakres czynności nie ulega zmianie,
 - środki zgromadzone na ZFŚS zostaną przekazane nowemu pracodawcy na zasadach przewidzianych w ustawie z dnia 04.03.1994 roku o Zakładowym Funduszu Świadczeń Socjalnych. Zobowiązania dotyczące funduszu przejmuje nowy pracodawca.
2. Za zobowiązania wynikające ze stosunku pracy, powstałe przed przejściem części zakładu pracy, dotychczasowy i nowy pracodawca odpowiadają solidarnie.
3. W terminie 2 miesięcy od przejścia części przedsiębiorstwa na innego pracodawcę, pracownik może bez wypowiedzenia, za 7 dniowym uprzedzeniem, rozwiązać stosunek pracy na podstawie art. 23¹ § 4 . Rozwiązanie stosunku pracy w tym trybie powoduje dla pracownika skutki, jakie przepisy prawa pracy wiążą z rozwiązaniem stosunku pracy przez pracodawcę za wypowiedzeniem. Brak powyższego uprzedzenia będzie oznaczał akceptację zatrudnienia pod kierownictwem nowego pracodawcy. Natomiast po upływie 2 miesięcy od przejścia części przedsiębiorstwa, pracownik może wypowiedzieć umowę na zasadach ogólnych.

/dowód: informacja k. 7-8/

Komisja Zakładowa (...) przy (...) SA w S. w dniu 01.01.2017r. poinformowała Zarząd Zakładów Produkcji (...) w S. , iż Organizacja (...) przy (...) SA została przekształcona w Organizację (...) przy (...) SA obejmującą swoim działaniem Zakłady Produkcji (...) w S., z zachowaniem ciągłości prawnej dotychczasowej organizacji związkowej. Władzą wykonawczą Organizacji (...) przy (...) SA jest Komisja (...) w składzie osobowym takim samym jak dotychczasowa Komisja Zakładowa

/dowód: pismo z dnia 01.01.2017r. – k. 14/

W dniu 04.01.2017r. Organizacja (...) przy (...) SA w dniu 04.01.2017r. skierowała do Zarządu Zakładów Produkcji (...) w S. pismo informujące, iż na podstawie art. 32 ust. 3 ustawy z dnia 23.05.1991r. o związkach zawodowych i zgodnie z uchwałami (...) przy (...) SA pracownikiem wskazanym do ochrony przewidzianej w art. 32 ust. 1 w/w ustawy jest S. P. KM, która również jest osobą upoważnioną przez (...) do kontaktu oraz odbierania korespondencji.

/dowód: pismo z dnia 04.01.2017r. k. 15/

Pismem z dnia 23 marca 2017r. Zarząd Zakładów Produkcji (...) w S. poinformował (...) Organizację (...) przy Przedsiębiorstwie Produkcji (...) S.A. ul. (...),(...)-(...) S. o zamiarze wypowiedzenia S. G. (1) warunków umowy o pracę.

Jako przyczynę wypowiedzenia zmiany warunków pracy pracodawca wskazał:

- a) zmianę schematu organizacyjnego produkcji polegającą na ujednoczeniu komórek organizacyjnych pracy i synergii stanowisk pracy zapewniającą efektywność wykonywanych zadań u pracodawcy;
- b) konieczność ujednoczenia systemu wynagrodzeń wszystkich pracowników pracodawcy, gdyż w wyniku przejmowania różnych grup zawodowych w trybie art. 23¹ k.p. obowiązują obecnie różne regulacje w zakresie wynagradzania i innych świadczeń związanych z zatrudnianiem pracowników, a także ograniczenie kosztów funkcjonowania pracodawcy, zarówno w sferze organizacyjnej jak i finansowej.
- c) zmienne miejsce wykonywania pracy podyktowane jest charakterem prowadzonej działalności pracodawcy tj. sprzedaż produkowanych materiałów.

Proponowane zmiany warunków pracy po upływie okresu wypowiedzenia mają dotyczyć – zmiany wynagrodzenia oraz zmiany miejsca pracy - (...) T., (...) S., (...) O..

/dowód: informacja k. 9/

W odpowiedzi na powyższą informację Organizacja (...) „Solidarność przy Przedsiębiorstwie Produkcji (...) S.A. w S. poinformowała, iż negatywnie opiniuje i nie wyraża zgody na wypowiedzenie S. G. warunków umowy o pracę. Jednocześnie przypomniała, iż S. G. (1) jest P. Komisji Międzyzakładowej (...) wskazaną do ochrony na podstawie art. 32 ust. 3 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych.

/dowód: pismo z dnia 29.03.2017r. k. 10/

W dniu 18.04.2017r. Zarząd Zakładów Produkcji (...) w S. wypowiedział S. G. (1) umowę o pracę zawartą na czas nieokreślony w dniu 01 kwietnia 2011 roku w części dotyczącej warunków pracy i płacy tj. zmiany stanowiska pracy oraz wynagrodzenia, w tym utrata wszelkich dodatków, zmiana miejsca pracy (art. 29 § 1 pkt 2 KP), z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynie w dniu 31 lipca 2017 roku.

Przyczyną wypowiedzenia dotychczasowych warunków umowy o pracę (warunków pracy i płacy) jest:

- a) zmiana schematu organizacyjnego produkcji polegająca na ujednoczeniu komórek organizacyjnych pracy i synergii stanowisk pracy zapewniającą efektywność wykonywanych zadań u pracodawcy;
- b) konieczność ujednoczenia systemu wynagrodzeń wszystkich pracowników pracodawcy, gdyż w wyniku przejmowania różnych grup zawodowych w trybie art. 23¹ k.p. obowiązują obecnie różne regulacje w zakresie wynagradzania i innych świadczeń związanych z zatrudnianiem pracowników, a także ograniczenie kosztów funkcjonowania pracodawcy, zarówno w sferze organizacyjnej jak i finansowej.
- c) zmienne miejsce pracy (art. 29 § 1 pkt 2 KP) w związku ze zmianą schematu organizacyjnego - potrzeba zapewnienia ciągłości pracy we wszystkich zakładach produkcyjnych pracodawcy,

Po upływie okresu wypowiedzenia tj. od dnia 01 sierpnia 2017 roku, zaproponowano S. G. następujące nowe warunki umowy o pracę:

- a) nowe stanowisko pracy: referent ds. sprzedaży, laborant,
- b) nowe wynagrodzenie: stawka 1700 brutto miesięcznie plus premia uznaniowa;

c) nowe miejsce pracy: ZG S., ZG T., ZG O...

Jednocześnie wskazano, iż jeżeli przed upływem połowy okresu wypowiedzenia tj. do dnia 15.czerwca 2017 roku S. G. nie złoży oświadczenia o odmowie przyjęcia nowych warunków umowy o pracę, będzie to równoznaczne z wyrażeniem zgody na proponowaną zmianę warunków umowy. W razie odmowy przyjęcia przez S. G. zaproponowanych warunków umowy o pracę, umowa rozwiąże się z upływem okresu wypowiedzenia tj. z dniem 31 lipca 2017 roku.

/dowód: oświadczenie o wypowiedzeniu warunków umowy o pracę k. 11/

W dniu 28.07.2017r. S. G. (1) uzyskała orzeczenie lekarskie lekarza medycyny pracy, z którego wynika, iż jest zdolna do wykonywania pracy na stanowisku referent ds. sprzedaży, laborant. Jednocześnie orzeczenie to wskazuje, iż u S. G. (1) przeciwwskazane jest dźwiganie ciężarów i ciężka praca fizyczna.

/dowód: orzeczenie lekarskie nr (...), k. 87 /

S. G. (1) posiada orzeczenie o lekkim stopniu niepełnosprawności o symbolu przyczyny niepełnosprawności 05-R, ze wskazaniem zatrudnienia na otwartym rynku pracy (z uwzględnieniem przeciwwskazań wynikających ze stanu zdrowia)

/dowód: orzeczenie o stopniu niepełnosprawności z dnia 17.01.2017r., zeznania powódki w charakterze strony na rozprawie w dniu 6.09.2017r. – por protokół skrócony rozprawy z dnia 6.09.2017r. k. 96-97/.

Sąd zważył, co następuje:

W myśl art. 42§1 k.p. przepisy o wypowiedzeniu umowy o pracę stosuje się odpowiednio do wypowiedzenia wynikających z umowy warunków pracy i płacy. Stąd też wypowiedzenie przez pracodawcę warunków pracy i płacy wynikających z umowy o pracę zawartej na czas nie określony winno nastąpić na piśmie ze wskazaniem przyczyny wypowiedzenia (art. 30§4 k.p.), w oświadczeniu pracodawcy powinno być zawarte pouczenie o przysługującym pracownikowi prawie odwołania do sądu pracy (art. 30§5 k.p.), a w przypadku gdy wypowiedzenie dotyczy pracownika reprezentowanego przez zakładową organizację związkową powinno być poprzedzone zawiadomieniem organizacji o zamiarze wypowiedzenia ze wskazaniem przyczyny wypowiedzenia (art. 38§1 k.p.).

W judykaturze przyjmuje się, że sprostanie przez pracodawcę wymaganiom określonym w art. 30 § 4 k.p. polega na wskazaniu przyczyny wypowiedzenia w sposób jasny, zrozumiały i dostatecznie konkretny. Powołany przepis dopuszcza różne sposoby określenia tej przyczyny, jednakże z oświadczenia pracodawcy powinno wynikać w sposób niebudzący wątpliwości, co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi, gdyż to on ma wiedzieć i rozumieć, z jakiego powodu pracodawca dokonuje wypowiedzenia. Naruszenie art. 30 § 4 k.p. zachodzi zatem wówczas, gdy pracodawca w ogóle nie wskazuje przyczyny wypowiedzenia lub gdy jest ona niedostatecznie konkretna, a przez to niezrozumiała dla pracownika i nieweryfikowalna.

Zgodnie z art. 45 § 1 k.p., który ma zastosowanie również w przypadku wypowiedzenia warunków umowy o pracę, w razie ustalenia, że wypowiedzenie to jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy – stosownie do żądania pracownika – orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu – o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu.

Zarówno w orzecznictwie Sądu Najwyższego jak i w doktrynie przyjmuje się, że uprawnienie wynikające z w/w przepisu kodeksu pracy przysługuje pracownikowi zarówno wtedy, gdy wskazana w wypowiedzeniu przyczyna jest niejasna, niedostatecznie konkretna i niezrozumiała dla pracownika, jak i wówczas, gdy przyczyna ta jest pozorna, tzn. nierzeczywista i nieprawdziwa.

Powódka roszczenie swoje opierała na twierdzeniu, iż wypowiedzenie jej warunków pracy naruszało przepisy o wypowiedzeniu albowiem zostało ono dokonane w sposób złośliwy, gdyż powierzono jej nowe obowiązki polegające na pracy fizycznej (podnoszenie ciężarów), na co nie pozwala stan jej zdrowia. Ponadto wypowiedzenie nie zawiera żadnej informacji, jak będzie wyglądać spraw dojazdów do miejsc wykonywania czynności pracowniczych. Zarzuciła również,

iż z uwagi na pełnioną funkcję związkową i społecznego inspektora pracy, pracodawca nie mógł bez zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej, wypowiedzieć ani rozwiązać z nią stosunku pracy ani zmieniać jednostronnie warunków pracy lub płacy na niekorzyść pracownika.

Zgodnie z utrwalonym poglądem orzecznictwa i doktryny sąd pracy jest uprawniony do badania i ustalania, czy zmniejszenie zatrudnienia i w konsekwencji likwidacja stanowiska pracy, bądź ograniczenie etatu są autentyczne. Ponadto na podstawie art.45 kodeksu pracy Sąd ocenia prawidłowość postępowania pracodawcy w zakresie doboru pracowników przewidzianych do zwolnienia. Wypowiedzenie umownych warunków pracy i płacy z przyczyn leżących po stronie pracodawcy, z czym mamy do czynienia w niniejszej sprawie, nie zwalnia pracodawcy od zastosowania słusznych i sprawiedliwych kryteriów doboru pracowników do zwolnienia i nie daje przyzwolenia na arbitralne i sprzeczne z zasadami współzycia społecznego wypowiedzenie warunków umów o pracę.

Pozwany pracodawca wypowiadając powódce umowne warunki pracy wskazał na zmiany organizacyjne (które – co było bezsporne – faktycznie nastąpiły).

W niniejszej sprawie przyczyna wskazana przez stronę pozwaną była rzeczywista, bowiem doszło do zmiany struktury organizacyjnej zakładu pracy polegającej na dostosowaniu stanowisk pracy oraz miejsc pracy, ze względu na potrzeby pracodawcy, w związku z przejściem części przedsiębiorstwa m.in. (...) T. i (...) S., w trybie art. 23¹Kp na nowego pracodawcę tj. Zakłady Produkcji (...) Spółka Jawna w S.. Zgodnie z nowym schematem organizacyjnym u pozwanej - w (...) T., (...) S.. (...) O. - powódka będzie zajmować stanowisko referenta ds. sprzedaży oraz laboranta. Pozwana wyjaśniła, że wszyscy pracownicy zatrudnieni w poszczególnych zakładach produkcyjnych Zakładów Produkcji (...) Spółka Jawna, wykonujący obowiązki związane z obsługą sprzedażową (głównie wystawianie dokumentów WZ), wykonują również obowiązki związane z obsługą laboratoryjną.

/por. pismo pozwanej z dnia 15.05.2017r. k. 21, schemat organizacyjny k. 66-68/

Wypowiedzenie powódce warunków pracy i płacy nie wynika zatem ze złośliwości pracodawcy, ale jest konsekwencją przejścia części dotychczasowego pracodawcy powódki na nowy podmiot i wynika z potrzeby dostosowania stanowiska pracy powódki do nowych warunków obowiązujących w Zakładach Produkcji (...) Spółka Jawna w S..

W wyniku powyższych zdarzeń pozwany podjął decyzję o adaptacji zakresów czynności przejętych pracowników do struktury u niego obowiązującej, która swoim zasięgiem objęła również powódkę. I w tym zakresie Sąd nie miał wątpliwości, iż funkcje, jakie powódka pełniła w ramach związku zawodowego i społecznej inspekcji pracy, nie miały związku z podjętą decyzją o reorganizacji i zmianie warunków pracy i płacy. Zdaniem Sądu wypowiedzenie powódce warunków umowy o pracę było prawidłowe, gdyż wskazywało na reorganizację zakładu pracy, czyli na konkretną i realną przyczynę wypowiedzenia warunków pracy i płacy.

Obawy powódki o niezdolności do pracy na nowych warunkach (por. zeznania powódki w charakterze strony j.w.) nie są uzasadnione i, w ocenie Sądu, wynikają z niechęci podporządkowania się nowym warunkom zatrudnienia oraz braku woli współpracy z pracodawcą w nowych warunkach pracy.

W szczególności z orzeczenia lekarskiego lekarza medycyny pracy wynika, iż jest ona zdolna do wykonywania pracy na stanowisku referent ds. sprzedaży, laborant w pozwanego pracodawcy. Jednocześnie orzeczenie to wskazuje, iż u S. G. (1) przeciwwskazane jest dźwiganie ciężarów i ciężka praca fizyczna (por. orzeczenie lekarskie nr (...), k. 87).

Praca na stanowisku laboranta nie musi oznaczać, iż powódka będzie fizycznie przenosić próby o wadze nawet 50 kg (jak twierdziła na rozprawie w dniu 6.09.2017r., składając formularz badania – k. 94). Dotychczas powódce nie wydawano poleceń wykonywania prób laboratoryjnych w ogóle – materiały do wykonywania prób są przewożone do Zakładu w O. (jak wynika z zeznań powódki w charakterze strony j.w.).

Ponadto polecenie wykonywania pracy fizycznej w przypadku powódki jest ograniczone zakresem prac wzbronionych kobietom wynikającym z powszechnie obowiązujących przepisów prawa (art. 104¹ § 1 pkt 6 KP) i regulaminu pracy

obowiązującego u pracodawcy (k. 41-65, a zwłaszcza por. załącznik do tego regulaminu - wykaz prac wzbronionych kobietom, k. 63).

Ponadto, w kontekście sygnalizowanych przez powódkę problemów zdrowotnych związanych z chorobą kręgosłupa, bólem ręki lewej i zespołem cieśni nadgarstka prawego wskazać należy na treść art. 210§4 kp. Zezwała on mianowicie pracownikowi, po uprzednim zawiadomieniu przełożonego, powstrzymać się od wykonywania pracy wymagającej szczególnej sprawności psychofizycznej w przypadku, gdy jego stan psychofizyczny nie zapewnia bezpiecznego wykonywania pracy i stwarza zagrożenie dla innych osób.

Ograniczeń tych, jak wynika z treści pisma gł. specjalisty ds. BHP u pozwanej w związku z oceną ryzyka zawodowego laboranta pracodawca jest świadom i nie uchyla się od zapewnienia powódce bezpiecznych warunków pracy (por. pismo z dnia 01.09.2017r. k. 92-93, ocena ryzyka zawodowego k. 81-86).

Wobec powyższego Sąd uznał, iż okoliczności sporne w przedmiotowej sprawie zostały już dostatecznie wyjaśnione, a zatem wniosek powódki o dopuszczenie dowodu z opinii biegłego z zakresu medycyny pracy na okoliczność stanu zdrowia powódki i możliwości pracy na stanowisku laboranta został pominięty (art. 217§3 kpc).

Sąd nie podzielił również twierdzeń powódki, iż kwestionowane wypowiedzenie było wadliwe, ponieważ nie zawierało informacji jak będzie wyglądać sprawa dojazdów do miejsc wykonywania czynności pracowniczych. Pracodawca w przedmiotowym wypowiedzeniu wskazał na miejsca wykonywania pracy, natomiast powódka w sytuacji wątpliwości w tej kwestii winna podjąć minimalny wysiłek i wystąpić o ich doprecyzowanie (co dotychczas nie sprawiało jej kłopotów –por. k. 33/B akt osobowych). Stosunek pracy jest stosunkiem, który obie strony obarcza konkretnymi prawami i obowiązkami i dlatego, w ocenie Sądu, nie można na pozwanego przerzucać obowiązku szczegółowego i drobiazgowego wskazywania propozycji nowych warunków zatrudnienia. Pracodawca w wypowiedzeniu warunków pracy wskazał propozycję wykonywania przez powódkę pracy w ZG S., ZG T., ZG O.. W sytuacji, gdy powódka uznała to za zbyt mało precyzyjną informację, powinna wystąpić do pracodawcy o uszczegółowienie tej kwestii.

W przypadku stosunku prawnego, jakim jest umowa o pracę, pracownik jest stroną słabszą, nie oznacza to jednak, że na pracodawcę należy scedować wszelkie obowiązki i oczekiwać od niego działania ponad to, co wynika z przepisów prawa. Ponadto, w opinii Sądu, w przypadku wystąpienia zdarzeń skutkujących koniecznością złożenia pracownikowi wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy, konieczna, a na pewno wskazana, jest współpraca obu stron. W niniejszej sprawie tak nie było, gdyż powódka w sposób totalny i zupełny odrzuciła proponowane warunki zatrudnienia. Jak wynika z zeznań powódki w charakterze strony na rozprawie w dniu 6.09.2017r. (j.w.), próby wyjaśnienia wątpliwości i zastrzeżeń nie podjęła nawet podczas osobistej rozmowy z dyrektorem ekonomiczno – finansowym pozwanej K. W..

Końcowo Sąd wskazuje, iż podziela stanowisko pozwanej spółki co do prawnej możliwości dokonania wypowiedzenia warunków pracy chronionemu członkowi zakładowej organizacji związkowej w przypadku wypowiedzenia warunków umowy o pracę z przyczyn niedotyczących pracownika (odpowiednio społecznemu inspektorowi pracy), na co zezwala art. 5 ust. 5 w zw. z art. 10 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (t.j. Dz.U. z 2016r. poz. 1474). Faktycznie bowiem powódka przedmiotowej ochronie podlegała (bezsporne). W takiej sytuacji, jeżeli wypowiedzenie warunków pracy i płacy powoduje obniżenie wynagrodzenia, pracownikom chronionym przysługuje odpowiedni dodatek wyrównawczy obliczony według zasad wynikających z kodeksu pracy (art. 5 ust. 6, art. 10 ust. 4 cyt. ustawy).

W związku z powyższym należało przyjąć, iż wypowiedzenia dokonane przez pozwanego było prawidłowe i skuteczne, a zarzuty powódki nietrafne.

Mając wszystko powyższe na uwadze Sąd powództwo oddalił na podstawie art. 45§1 kp w zw. z art. 42§1 kp (pkt I sentencji wyroku).

W przedmiocie kosztów procesu orzeczono zgodnie z art. 98 §1 i §3 k.p.c. w zw. z art. 99 k.p.c. w zw. z §9 ust. 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (tekst jednolity Dz.U. z 2015r. poz. 1804 z późn. zm.) i zasądzono z tego tytułu w myśl zasady odpowiedzialności za wynik procesu od powódki S. G. na rzecz pozwanej Zakładów Produkcji (...) Spółki Jawnej z/s w S. kwotę 180,00 zł. tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

SSR Karol Kwiatkowski